ESTIMATES

Canadian Human Rights Tribunal

2005-2006
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of:

Part I – The Government Expense Plan provides an overview of federal spending and summarizes the key elements of the Main Estimates.

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail over a three-year period on an organisation's main priorities by strategic outcome(s), program activity(s) and planned/expected results, including links to related resource requirements. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are usually tabled on or before March 31 and referred to committees, which may then report to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of results achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services Canada, 2005

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2006-III-104
ISBN 0-660-62775-2

Canadian Human Rights Tribunal

2005–2006 Estimates

Part III—Report on Plans and Priorities

Irwin Cotler
Minister of Justice and Attorney General of Canada

Table of Contents

Section 1 Overview **1**

1.1 Chairperson's Message 1
1.2 Tribunal Overview 2

Section 2 Analysis of Program Activities by Strategic Outcome **9**

2.1 Detailed Analysis by Program Activity 9

Section 3 Supplementary Information **12**

3.1 Management Representation Statement 12
3.2 Organizational Information 13
3.3 What's New 15
3.4 Resource Requirements 17

Section 4 Other Items of Interest **20**

Section 1 Overview

1.1 Chairperson's Message

For the fourth consecutive year, the number of cases referred by the Canadian Human Rights Commission has continued to increase. This level of workload poses a significant challenge for the Tribunal, particularly because of the number of parties appearing before the Tribunal without legal assistance or representation. Many complainants are people of modest means and are not able to afford legal representation. Respondents at the federal level, however, are mostly large corporations or government departments, well resourced and well represented at Tribunal hearings.

One of the results is that cases that proceed to hearing take longer to complete as lay litigants struggle to cope with an unfamiliar process. Another result is an extra burden on Tribunal staff, to whom unrepresented parties turn for guidance for dealing with pre-hearing procedures and for presenting their case at the hearing.

As a response, the Tribunal has prepared guides designed to assist unrepresented parties in understanding the Tribunal's process. The Tribunal will also be introducing new technology to assist in better management of the cases that come before it.

In late 2003, the Tribunal's Chairperson was appointed to the Federal Court. This position was only recently filled in December 2004 by a promotion from the Vice-Chairperson position. The position of Vice-Chairperson is vacant.

The Tribunal also experienced a transition in management during the last year. A new Registrar was appointed in May 2004 to replace the retiring Registrar, who had 26 years of corporate history and had been with the Tribunal since its creation as a separate, independent body from the Commission.

The increased caseload will again challenge the Tribunal over the next year. However, I am sure that the Tribunal is well positioned to meet these challenges and to continue to offer Canadians a full and fair hearing in a timely fashion.

J. Grant Sinclair

1.2 Tribunal Overview

Summary Information

Raison d'être—The Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body that hears complaints of discrimination referred by the Canadian Human Rights Commission (CHRC) and determines whether the activities complained of violate the *Canadian Human Rights Act* (CHRA). The purpose of the Act is to protect individuals from discrimination and to promote equal opportunity. The Tribunal also decides cases brought under the *Employment Equity Act* (EEA) and, pursuant to section 11 of the CHRA, determines allegations of wage disparity between men and women doing work of equal value in the same establishment.

The Tribunal's priorities are largely dictated by its straightforward and singular mission:

Individuals have equal access, as determined by the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act*, to the opportunities that exist in Canadian society through the fair and equitable adjudication of human rights and employment equity cases that are brought before the Canadian Human Rights Tribunal.

We will therefore continue to do what we do well: provide Canadians with a fair and efficient inquiry process through the adjudication of human rights disputes. Tribunal members will provide well-reasoned decisions and, where appropriate, order suitable remedies for those who have suffered discrimination. The Tribunal's decisions will also provide guidance and direction to employers and service providers on the development of policies and practices that are consistent with respect to human rights.

Financial Resources (Millions)

2005–2006	2006–2007	2007–2008
4.7	4.2	4.2

Human Resources (Full-Time Equivalents)

2005–2006	2006–2007	2007–2008
26	26	26

In addition to its usual business, the Tribunal plans to pursue the goals summarized in the following chart:

Tribunal Priorities

	Type	Planned Spending		
		2005–2006	2006–2007	2007–2008
Priority 1 Review existing performance targets.	Ongoing	N/A	N/A	N/A
Priority 2 Reinforce Modern Comptrollership initiatives.	Ongoing	N/A	$25,000	$50,000
Priority 3 Prepare for modernization of human resources management.	New	$30,000	N/A	N/A
Priority 4 Review and revise tools for informing the public of the Tribunal process.	Ongoing	$10,000	$10,000	$10,000
Priority 5 Continue to work, as required, with the Department of Justice on possible amendments to the *Canadian Human Rights Act*, in response to the La Forest report.	Ongoing	Dependent on mandated requirements	Dependent on mandated requirements	Dependent on mandated requirements
Priority 6 Investigate and develop technological enhancements for automating case and information management.	Ongoing	$30,000	$30,000	$50,000

Tribunal Plans and Priorities

1. Review existing performance targets.

Planned activities	Results and time lines
Assess the adequacy of existing targets, analyse case statistics and service levels, monitor the Tribunal's case management initiative, and, if appropriate, develop new measures.	Measures confirmed or re-established by March 2006 that will appropriately assess the timeliness, effectiveness and efficiency of the inquiry process.

Over the past four years, the Tribunal established three leading performance targets for ensuring the timely and effective delivery of the Tribunal's hearing process to clients:

- Commencing hearings within six months of receiving a complaint referral.
- Concluding complaint inquiries within twelve months of referral.
- Rendering decisions within four months of the close of the hearing.

Statistics compiled for 2004 indicate that we continue to have difficulty achieving these targets. This is in large part the result of the increased number of litigants appearing before the Tribunal without expert legal assistance and the greater complexity of the complaints being referred for inquiry.

The record high number of cases that continue to be referred by the Commission also has an impact on the Tribunal's ability to meet its stated performance targets. The Tribunal's efforts to meet hearing time frames that are convenient to the parties, however, continues to be satisfactory.

The appointment of the Tribunal's Vice-Chairperson to the position of Chairperson by the Minister of Justice in 2004 and the renewal of other full- and part-time Governor-in-Council members will strengthen the Tribunal's ability to meet its performance targets. The Tribunal has also asked the Minister to consider additional appointments to the Tribunal.

The Tribunal will continue to offer mediation services. The Tribunal will also use case conferences with the parties more frequently, and in a more structured manner, in cases where mediation is declined or does not succeed in resolving the complaint. Such conferences help the parties focus more clearly on the facts and issues most relevant to the complaint. The parties—particularly lay litigants—receive better guidance on the Tribunal's inquiry processes and are therefore better able to meet their pre-hearing obligations and to build their cases.

We will continue to monitor these performance targets to determine whether they reflect the reality of the Tribunal's process. This monitoring will be particularly important if, as

expected, greater investment in pre-hearing case management saves time at the hearing phase. Continued examination of the performance targets will also help to identify adjustments that need to be made to the Tribunal's processes.

The Tribunal expects that a more active approach to the management of its cases in 2005–2006 will improve the quality of its services. This new approach should also enhance accessibility to the Tribunal's services, reinforce the fairness and credibility of the Tribunal's processes and, ultimately, result in increased savings to Canadians.

2. Reinforce Modern Comptrollership initiatives.

Planned activities	Results and time lines
Implement the Tribunal's Results-based Management Accountability Framework (RMAF) and monitor the Modern Comptrollership (MC) Sustainability Plan.	Assessment and adjustment by March 2006 of performance measurement mechanisms and practices for sound and modern management of resources and effective decision-making.

In 2004–2005, the development of an RMAF was the only initiative outstanding from our Modern Comptrollership Action Plan (available at www.chrt-tcdp.gc.ca). The RMAF was completed as planned in 2004–2005.

In 2005–2006, the Tribunal will implement the management practices, performance indicators and targets set out in the RMAF, monitor their effectiveness, and address any weaknesses.

In 2006–2007, a consultant will be hired to assist in further assessing the effectiveness of the RMAF. Specifically, the consultant will help us determine whether individual components of the RMAF and the MC Sustainability Plan—such as targets, indicators and risk management practices—should be changed. This assessment will be a preamble to a program evaluation in 2007–2008.

3. Prepare for modernization of human resources management.

Planned activities	Results and time lines
Inform staff of changes to their roles, responsibilities and accountabilities; review and revise applicable authority delegations; ensure necessary monitoring, reporting and mechanisms for modern human resources management and for human resources and business planning.	Managers and employees are aware of their roles, responsibilities and accountabilities. The Tribunal has a process of integrated human resources and business planning in place for the coming into force in 2005 of legislative changes relating to human resources management.

The new *Public Service Labour Relations Act* and revisions to the *Financial Administration Act* and *Public Service Employment Act* will come into force in 2005. These Acts are a cornerstone of the modernization of human resources management in the public service. Together with other initiatives, these Acts will position the public service in general, and the Tribunal in particular, to provide better programs and services to Canadians. Thus, it is essential that the Tribunal carefully assess its readiness for implementing these Acts.

In 2005–2006, the Tribunal will ensure that managers and staff are aware of their new roles, responsibilities and accountabilities in human resources management. The Tribunal will put a labour-management consultation and informal conflict resolution process in place. The Tribunal will also review and revise all applicable policies related to human resources to reflect the legislative changes and the modernized approach to leadership, values and ethics in human resources management.

These changes will also include the implementation of a modernized human resources management approach to the Tribunal's business planning and the framework identified in priority 2. To ensure that modernized human resources practices continue into the future and become embedded in the culture of the Tribunal, a human resources sustainability plan will be developed for implementation in 2006–2007 and monitored regularly in upcoming years.

4. Review and revise tools for informing the public of the Tribunal process.

Planned activity	Results and time lines
Review current information packages.	Canadians have access to the Tribunal and an enhanced awareness of the Tribunal's role and procedures.

Information packages on the role and procedures of the Tribunal have been developed in recent years and distributed to parties appearing before the Tribunal. Changes noted under priority 1 will necessitate a review and revision of these information packages in 2005–2006.

In 2005–2006, the Tribunal will examine its new information tools to give our clients easy access to accurate and up-to-date information. Once the process changes noted in priority 1 have been fully tested, the Tribunal will also consider drafting a comprehensive communications strategy.

5. Continue to work, as required, with the Department of Justice on possible amendments to the *Canadian Human Rights Act*, in response to the La Forest report.

La Forest Report: http://www.justice.gc.ca/chra/en/toc.html

Planned activity	Results and time lines
Develop operational models based on the changes proposed to the Tribunal's structure and role in amendments to the CHRA.	More timely access for Canadians to the human rights process. Continuity in the provision of services as CHRA amendments are enacted.

This priority has been continued from years 2003–2004 and 2004–2005. The Minister of Justice has yet to move forward with the introduction of amendments to the CHRA. We have had some very preliminary discussions with the department but no specific timetable has been announced. If and when the Minister of Justice decides to submit amendments to Parliament on the CHRA, the Tribunal is prepared to work with the department on developing operational procedures.

6. Investigate and develop technological enhancements for automating case and information management.

Planned activities	Results and time lines
Develop an automated case management system, investigate improved electronic document filing capabilities, and prepare for implementation of the government-wide Records, Documents and Information Management System (RDIMS).	Ongoing savings to parties appearing before the Tribunal. Optimization of resources in managing case proceedings; tracking and referencing documentation; and implementing the government-wide RDIMS by 2006–2007.

In 2004–2005, the Tribunal undertook an ambitious project to improve its electronic case management capability. With the dramatically increased caseload experienced by the Tribunal over the past four years, our computerized system became inadequate for providing the information needed for sound management. Managers require rapid access to case information to make decisions on case scheduling, disclosure timetables and assignment of cases to members and staff.

Several computerized case management packages are available on the market, some of which are in use in other administrative tribunals. In 2004–2005, the Tribunal researched the market, consulted with similar organizations, and considered government-wide policies and practices on the utility and implementation of computerized case management systems. In consultation with other federal institutions with experience in computerized case management, the Tribunal acquired and installed inexpensive automated case management software in 2004–2005. The software meets our current needs and is compatible with our plan to change over to a more robust and fully integrated information management system by 2007–2008.

The Tribunal is continuing to work with other federal organizations to implement the government's Records, Documents and Information Management System (RDIMS) at the Tribunal. When this work will be completed depends on the nature of the RDIMS and how much of the Tribunal's limited resources can be dedicated to this work. The Tribunal intends for the RDIMS to evolve into a system that integrates the management of corporate and case information.

More and more courts and administrative agencies are developing time-saving and cost-effective systems for filing documents electronically. As lawyers become more familiar with these systems, they are demanding similar services from boards and tribunals. We will continue in 2005–2006 to explore innovations in this area; this includes seeking advice from federal institutions who already have experience with electronic filing, thereby avoiding the unnecessary costs of adopting technologies not suited to the Tribunal.

Section 2 Analysis of Program Activities by Strategic Outcome

2.1 Detailed Analysis by Program Activity

The Tribunal's two program activities (described below), together with its management and corporate administration activities, achieve these strategic outcomes and results for Canadians as shown in the logic model (Figure 2.1 on page 11).

Program Activity: Public Hearings Under the *Canadian Human Rights Act*

Financial Resources (Millions of Dollars):

2004–2005	2005–2006	2006–2007
4.7	4.7	4.2

Human Resources (Full-Time Equivalents):

2004–2005	2005–2006	2006–2007
26	26	26

Description:

Inquire into complaints of discrimination to decide if particular practices have contravened the CHRA.

Results:

Clear and fair interpretation of the CHRA, an adjudication process that is efficient, equitable and fair to all who appear before the Tribunal, and meaningful legal precedents for the use of employers, service providers and Canadians.

This program activity will action all the priorities identified in Section 1.

Performance Indicators:

Client satisfaction

Serving Canadians

Number of cases commenced, pending, completed, withdrawn/discontinued, by time lines

Number of cases heard/decided/settled

Number of judicial reviews (overturned/upheld)

Program Activity: Review Directions Given Under the *Employment Equity Act*

Financial Resources (Millions of Dollars):

2004–2005	2005–2006	2006–2007
0	0	0

Human Resources (Full-Time Equivalents):

2004–2005	2005–2006	2006–2007
0	0	0

Description:

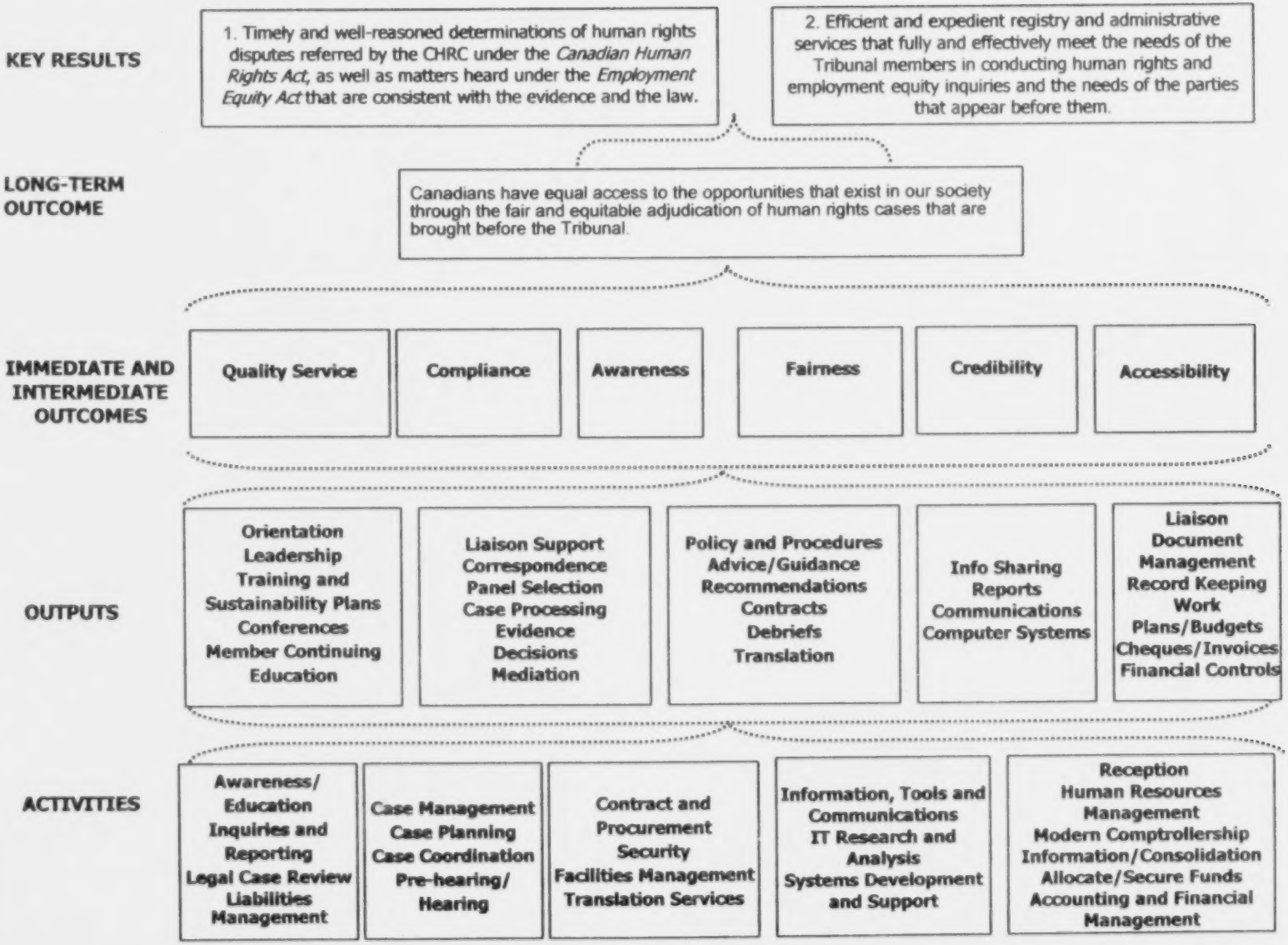
Conduct hearings into requests from employers to review decisions issued to them by the Canadian Human Rights Commission (CHRC) or into applications from the CHRC to confirm directions given to employers.

Results:

Clear and fair interpretation of the EEA, an adjudication process that is efficient, equitable and fair to all who appear before the Tribunal, and meaningful legal precedents for the use of employers, service providers and Canadians.

No activity is anticipated to occur during the planning period covered by this document.

Figure 2.1: Logic Model



Section 3 Supplementary Information

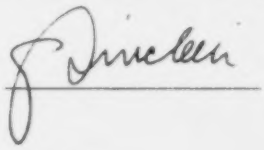
3.1 Management Representation Statement

MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

I submit, for tabling in Parliament, the *2005–2006 Report on Plans and Priorities* (RPP) for the Canadian Human Rights Tribunal.

This document has been prepared based on the reporting principles contained in the *Guide to the Preparation of Part III of the Estimates: Reports on Plans and Priorities.*

- It adheres to the specific reporting requirements outlined in the TBS guidance;
- It uses an approved program activity architecture (PAA) structure;
- It provides a basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities entrusted to it; and
- It reports finances based on approved planned spending numbers from the Treasury Board Secretariat.

Name: 

Title: Chairperson

Date: February 21, 2005

3.2 Organizational Information

Role of the Tribunal

The Canadian Human Rights Tribunal is a quasi-judicial body created by Parliament to inquire into complaints of discrimination and to decide if particular practices have contravened the *Canadian Human Rights Act*. The Tribunal also decides cases brought under the *Employment Equity Act* (EEA) and, pursuant to section 11 of the CHRA, determines allegations of wage disparity between men and women doing work of equal value in the same establishment.

The Tribunal considers matters concerning employment or the provision of goods, services, facilities or accommodation. The CHRA makes it an offence for anyone to discriminate against any individual or group on 11 grounds:

- race;
- national or ethnic origin;
- colour;
- religion;
- age;
- sex (includes pay equity, pregnancy, childbirth and harassment, although harassment can apply to all grounds);
- marital status;
- family status;
- sexual orientation;
- disability (can be mental/physical and includes disfigurement and past, existing or perceived alcohol or drug dependence); or
- conviction for which a pardon has been granted.

The Tribunal's jurisdiction covers matters that come within the legislative authority of the Parliament of Canada, including those concerning federal government departments and agencies, as well as banks, airlines and other federally regulated employers and providers of goods, services, facilities and accommodation. The Tribunal holds public hearings to inquire into complaints of discrimination. Based on evidence and the law (often conflicting and complex), it determines whether discrimination has occurred. If it has, the Tribunal determines the appropriate remedy to compensate the victim of the discriminatory practice and policy adjustments necessary to prevent future discrimination.

The majority of discriminatory acts that the Tribunal adjudicates are not malicious. Many conflicts arise from long-standing practices, legitimate concerns by employers, or conflicting interpretations of statutes and precedents. The role of the Tribunal is to discern the positions of the parties and establish fair and appropriate "rules" to resolve the dispute.

The Tribunal may only inquire into complaints referred to it by the Canadian Human Rights Commission, usually after a full investigation by the Commission. The Commission resolves most cases without the Tribunal's intervention. Cases referred to the Tribunal generally involve complicated legal issues, new human rights issues, unexplored areas of discrimination or multi-

faceted evidentiary complaints that must be heard under oath, especially in cases with conflicting evidence where issues of credibility are central.

The Tribunal is not an advocate for the CHRA; that is the role of the Commission. The Tribunal has a statutory mandate to apply the Act based solely on the evidence presented and on current case law. If there is no evidence to support the allegation, then the Tribunal must dismiss the complaint.

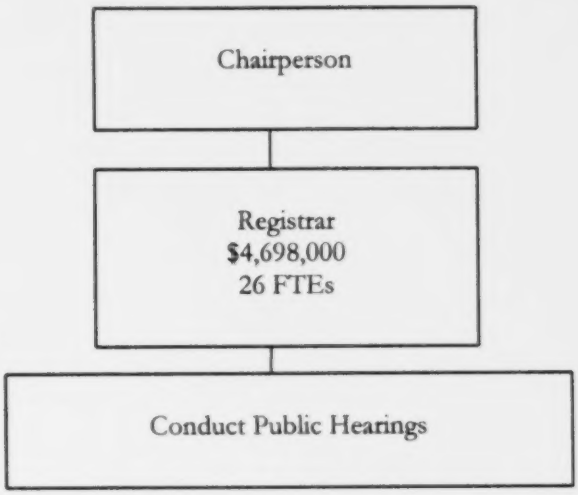
Organization and Accountability

The Canadian Human Rights Tribunal consists of two sections: the members of the Tribunal (the adjudicators) and the Registry.

The Tribunal currently consists of eight members appointed by the Governor in Council. The Chairperson, the Vice-Chairperson (currently vacant) and two additional members are, by statute, full-time members; there are also five part-time members. Members' backgrounds vary, but all have legal training and all must have experience, expertise and interest in, as well as sensitivity to, human rights issues.

The Registry's activities are entirely separate from the adjudication process. It is accountable for the resources allocated by Parliament. It plans and arranges hearings, acts as a liaison between the parties and members, and provides members with the full administrative support they need to carry out their duties. The Registry provides high-quality, effective services to the Canadian public. It comprises corporate, finance, information technology and communications sections. Figure 3.1 presents an accountability chart.

Figure 3.1: Accountability Chart



Funding

The Tribunal is funded by annual appropriations from Parliament through a program expenditures vote for hearings and administrative operating expenditures. Main reference levels are not usually sufficient to cover costs for cases requiring inordinately long hearings, such as cases to determine allegations of wage disparity between men and women doing work of equal value in the same establishment (i.e., pay equity cases); Treasury Board submissions are prepared as required to obtain additional funding for these cases.

3.3 What's New

Pay equity cases

Four new pay equity cases were referred to the Tribunal under s. 11 of the CHRA in 2004. *Gagné et al v. TQS Inc.* is currently in negotiation between the parties. *PSAC (Local 70397) v. National Gallery of Canada, PSAC (Local 70396) v. Canadian Museum of Civilization* and *Syndicat des communications de Radio-Canada (FCN/CSN) v. Société Radio-Canada* have entered the case management phase before the Tribunal. The time and resources that will be required to hear these cases over the next few years is unknown.

Canadian Telephone Employees' Association (CTEA) et al. v. Bell Canada
A notable change took place in this case in October 2002, when the CTEA settled, and then withdrew, its complaint against Bell Canada. The complaints of the Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada and Femmes-Action are continuing. In 2003, the Supreme Court dismissed an appeal by Bell Canada with respect to the Tribunal's independence and impartiality, allowing hearings to continue. This case continued for 62 hearing days in 2004, for

a total of 237 days since hearings began in 1998. More than 65 hearing days have been scheduled for 2005. This case is expected to continue into at least 2006.

Public Service Alliance of Canada (PSAC) v. Canada Post
Lasting nearly a decade and taking up 415 hearing days, this has been the Tribunal's longest-running case. The parties finished presenting their evidence in 2003. Written final submissions were completed early in 2003 and final arguments were heard in the spring and summer of 2003. A final decision may be released in spring 2005.

3.4 Resource Requirements

Table 3.1: Tribunal Planned Spending and Full-Time Equivalents

($ millions)	Forecast Spending 2004–2005	**Planned Spending 2005–2006**	Planned Spending 2006–2007	Planned Spending 2007–2008
Public hearings under the CHRA	4.3	**4.7**	4.2	4.2
Review directions given under the EEA	—	—	—	—
Budgetary Main Estimates (gross)	4.3	**4.7**	4.2	4.2
Public hearings under the CHRA	—	—	—	—
Review directions given under the EEA	—	—	—	—
Non-Budgetary Main Estimates (gross)	—	—	—	—
Less: Respendable revenue	—	—	—	—
Total Main Estimates	4.3	**4.7**	4.2	4.2
Adjustments:				
Supplementary Estimates:				
Funding for administration and coordination of pay equity cases before the Canadian Human Rights Tribunal	.6	—	—	—
Operating budget carry forward (horizontal item)	.2	—	—	—
Total Adjustments	.8	—	—	—
Total Planned Spending	5.1	**4.7**	4.2	4.2
Total Planned Spending	5.1	**4.7**	4.2	4.2
Less: Non-Respendable revenue	—	—	—	—
Plus: Cost of services received without charge	1.1	**1.2**	1.2	1.2
Net Cost of Program	6.2	**5.9**	5.4	5.4
Full-Time Equivalents	26	**26**	26	26

Note: The decrease in planned spending from 2005–2006 to 2006–2007 and beyond is attributable to the fact that planned spending has not yet been approved for pay equity cases.

The figures above for 2005-2006 include a reduction in the amount of $10,000 for procurement savings as directed by Treasury Board Secretariat.

Table 3.2: Program by Activity, 2005–2006

2005–2006							
	Budgetary						
Program Activity	Operating	Gross	Revenue	Net	Total Main Estimates	Adjustments (planned spending not in Main Estimates)	Total Planned Spending
Conduct hearings under the CHRA	4.7	4.7	—	4.7	4.7	—	**4.7**
Review directions given under the EEA*	—	—	—	—	—	—	—
Total	**4.7**	**4.7**	—	**4.7**	**4.7**	—	**4.7**

* No activity is anticipated under the program activity called *Review directions given under the EEA*; therefore, no funds have been allocated or approved.

Table 3.3: Voted and Statutory Items listed in Main Estimates

2005–2006			
Vote or Statutory Item	Truncated Vote or Statutory Wording	**Current Main Estimates**	Previous Main Estimates
15	Operating expenditures	**4.3**	3.9
(S)	Contributions to employee benefit plans	**0.4**	0.4
	Total Tribunal	**4.7**	**4.3**

Table 3.4: Net Cost of Tribunal for the Estimates Year

2005–2006	
($ millions)	**Total**
Total Planned Spending	**4.7**
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	**1.0**
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums* and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	**.2**
Worker's Compensation coverage provided by Social Development Canada	**—**
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	**—**
Less: Non-respendable Revenue	**—**
2005–2006 Net Cost of Tribunal	**5.9**

* Calculations: Insurance Plans—8% of $1,872,000 = $149,760.

Section 4 Other Items of Interest

Contacts for Further Information and Web Site

Registrar
Canadian Human Rights Tribunal
160 Elgin Street
11th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1J4

Tel: (613) 995-1707
Fax: (613) 995-3484

e-mail: registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Web site: www.chrt-tcdp.gc.ca

Legislation and Associated Regulations Administered

The Minister of Justice is responsible to Parliament for the *Canadian Human Rights Act* (R.S. 1985, c. H-6, as amended).
(http://laws.justice.gc.ca/en/h-6/index.html)

The Minister of Labour is responsible to Parliament for the *Employment Equity Act* (S.C. 1995, c. 44, as amended).
(http://laws.justice.gc.ca/en/E-5.401/index.html)

Statutory Annual Reports and Other Tribunal Reports

The following documents can be found on the Tribunal's Web site:

Annual Report (2003)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/annual03-e.pdf
Modern Comptrollership Capacity Assessment—Final Report June 2002	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/capacityassessment-e.pdf
Performance Report (Period ending March 31, 2004)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/rpp04-05efinal.pdf
Report on Plans and Priorities (2004–2005 Estimates)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/rpp03-04-e.pdf
Rules of Procedure	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_e.asp

BUDGET DES DÉPENSES

Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses
2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les principaux éléments du Budget principal des dépenses.

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1er mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés, pour une période de trois ans, sur les principales priorités d'une organisation, et ce, par objectif stratégique, activité de programme et résultats prévus, incluant des liens aux besoins en ressources connexes. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents sont habituellement déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui peuvent ensuite faire rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2005

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S9

Téléphone : (613) 941-5995
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

No. de catalogue : BT31-2/2006-III-104
ISBN 0-660-62775-2

Tribunal canadien des droits de la personne

Budget des dépenses 2005-2006

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Irwin Cotler
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

Section 1 Aperçu 1

1.1 Message du président 1
1.2 Aperçu du Tribunal 2

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique 10

2.1 Analyse détaillée par activité de programme 10

Section 3 Renseignements supplémentaires 13

3.1 Déclaration de la direction 13
3.2 Renseignements sur le Tribunal 14
3.3 Quoi de neuf? 16
3.4 Ressources nécessaires 18

Section 4 Autres renseignements pertinents 21

Section 1 Aperçu

1.1 Message du président

Le nombre d'affaires renvoyées au Tribunal par la Commission canadienne des droits de la personne a augmenté pour une quatrième année consécutive. Cette énorme charge de travail constitue un défi de taille pour le Tribunal, d'autant plus que de nombreux plaignants comparaissent sans être assistés ou représentés par un avocat. La plupart de ces personnes ont des revenus modestes et n'ont pas les moyens de retenir les services d'un avocat, tandis qu'au niveau fédéral, les parties défenderesses sont généralement de grandes sociétés ou des ministères qui disposent d'importantes ressources et qui sont habituellement bien représentés lors des audiences du Tribunal.

Cette situation a une double conséquence : le Tribunal prend plus de temps pour statuer sur les plaintes qui lui sont renvoyées du fait que les profanes ont du mal à s'y retrouver dans un processus qu'ils ne connaissent pas, et la charge de travail du personnel du Tribunal est accrue car les parties inexpérimentées se tournent vers lui pour obtenir des avis sur la façon de respecter les règles de procédure qui s'appliquent à la l'étape préparatoire et à l'audience.

Dans ce contexte, le Tribunal a élaboré des guides pour expliquer son fonctionnement aux parties non représentées. Il améliorera également ses moyens technologiques en vue de mieux gérer les dossiers dont il est saisi.

À la fin de 2003, la présidente du Tribunal a été nommée à la Cour fédérale. Son poste a été comblé en décembre 2004, par suite de la promotion de l'ancien vice-président. Le poste de vice-président est actuellement vacant.

Il y a également eu d'autres changements parmi les gestionnaires du Tribunal au cours de la dernière année. En mai 2004, un nouveau registraire a été nommé. Son prédécesseur, qui a pris sa retraite après 26 années de service, travaillait au Tribunal depuis sa création comme entité distincte et indépendante de la Commission.

Nul doute qu'en raison du nombre de dossiers et de la charge de travail accrue, la tâche demeurera difficile au cours de l'année qui vient. Je suis toutefois convaincu que le Tribunal est bien outillé pour continuer d'offrir à la population canadienne une enceinte où les parties pourront se faire entendre en toute équité et dans des délais raisonnables.

J. Grant Sinclair

1.2 Aperçu du Tribunal

Résumé

Raison d'être – Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire qui instruit les plaintes de discrimination renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne (CCDP) et qui juge si certaines activités litigieuses contreviennent ou non à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). L'objectif visé par la Loi est de prévenir la discrimination et de promouvoir l'égalité des chances. Le Tribunal statue également sur des affaires soumises en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEME) et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Les priorités du Tribunal sont en grande partie dictées par sa mission, qui est très claire :

Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable, en application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi renvoyées devant le Tribunal canadien des droits de la personne.

Nous continuerons donc de bien faire ce que nous faisons : offrir aux Canadiens un processus d'audience publique juste et équitable en vue de l'arbitrage des différends en matière de droits de la personne. Les membres du Tribunal rendront des décisions éclairées et, le cas échéant, imposeront les mesures de redressement appropriées afin d'indemniser les victimes de discrimination. Les décisions du Tribunal fourniront également des orientations aux employeurs et aux fournisseurs de services en vue de l'élaboration de politiques et de pratiques cohérentes en matière de droits de la personne.

Ressources financières (en millions de dollars)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
4,7	4,2	4,2

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2005-2006	2006-2007	2007-2008
26	26	26

Tout en s'acquittant de ses fonctions habituelles, le Tribunal entend poursuivre les objectifs prioritaires énoncés dans le tableau suivant :

Priorités du Tribunal

	Type	Dépenses prévues		
		2005-2006	2006-2007	2007-2008
Priorité n° 1 Réviser les cibles de rendement actuelles.	En cours	N/D	N/D	N/D
Priorité n° 2 Consolider les initiatives liées à la fonction de contrôleur moderne.	En cours	N/D	25 000 $	50 000 $
Priorité n° 3 Se préparer en vue de la modernisation de la gestion des ressources humaines.	Nouvelle	30 000 $	N/D	N/D
Priorité n° 4 Examiner les outils servant à informer le public du mode de fonctionnement du Tribunal.	En cours	10 000 $	10 000 $	10 000 $
Priorité n° 5 Continuer, au besoin, à travailler avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en réponse au rapport La Forest.	En cours	Selon les exigences autorisées	Selon les exigences autorisées	Selon les exigences autorisées
Priorité n° 6 Étudier et élaborer des techniques d'avant-garde à des fins d'automatisation des causes et de gestion de l'information.	En cours	30 000 $	30 000 $	50 000 $

Plans et priorités du Tribunal

1. Réviser les cibles de rendement actuelles.

Activités prévues	Résultats et échéances
Évaluer la pertinence des cibles actuelles, analyser les statistiques sur le volume des cas et les niveaux de service, surveiller l'application de l'initiative de gestion des cas et, s'il y a lieu, établir de nouvelles mesures.	Confirmation ou rétablissement, d'ici mars 2006, de mesures permettant de bien évaluer la rapidité et l'efficacité du processus d'instruction.

Au cours des quatre dernières années, le Tribunal avait établi trois principales cibles de rendement en ce qui a trait à la rapidité et à l'efficacité du processus d'audience :

- Commencer l'audience dans les six mois suivant le renvoi de la plainte.
- Terminer l'instruction de la plainte dans les 12 mois suivant le renvoi.
- Rendre la décision dans les quatre mois suivant la fin de l'audience.

Selon les statistiques compilées pour 2004, le Tribunal continue d'avoir des difficultés à atteindre ces cibles. Cela résulte principalement du nombre croissant de parties non représentées et de la plus grande complexité des plaintes renvoyées pour instruction.

Le nombre élevé de plaintes que la Commission renvoie, qui se maintient à un niveau record, a également une incidence sur la capacité du Tribunal à atteindre les cibles de rendement. Les efforts déployés par le Tribunal afin que les délais à l'audience soient acceptables pour les parties demeurent toutefois satisfaisants.

La nomination du vice-président du Tribunal au poste de président, annoncée en 2004 par le ministre de la Justice, et le renouvellement du mandat d'autres membres à temps plein ou à temps partiel nommés par le gouverneur en conseil renforceront la capacité de l'organisme à atteindre les cibles de rendement. Le Tribunal a par ailleurs demandé au ministre de songer à accroître le nombre de membres.

Le Tribunal continuera d'offrir des services de médiation. Il recourra également davantage et de façon plus structurée aux conférences préparatoires si les parties refusent la médiation ou que celle-ci ne permet pas d'en arriver à un règlement. Ces conférences permettent aux parties de mieux se concentrer sur les questions et les faits les plus pertinents. Les parties – en particulier celles qui ne sont pas représentées – requièrent davantage d'information sur la procédure entourant l'instruction par le Tribunal et sont mieux outillées pour s'acquitter de leurs obligations à l'étape préparatoire et préparer leur argumentation.

Le Tribunal continuera également d'exercer une surveillance sur ces cibles de rendement afin d'établir si elles reflètent son mode de fonctionnement. Cette surveillance importera tout particulièrement si, comme on s'y attend, une gestion des cas plus dynamique à l'étape préparatoire permet de gagner du temps à l'étape de l'audience. Une surveillance soutenue des cibles de rendement permettra aussi de cerner quelles modifications il y aurait lieu d'apporter au mode de fonctionnement du Tribunal.

Le Tribunal s'attend à ce qu'une gestion plus dynamique des cas en 2005-2006 améliore la qualité de ses services. Cette nouvelle façon de faire devrait également rendre les services du Tribunal plus accessibles, favoriser le caractère équitable et la crédibilité de son mode de fonctionnement et, en bout de ligne, permettre aux Canadiens de réaliser des économies.

2. Consolider les initiatives liées à la fonction de contrôleur moderne.

Activités prévues	Résultats et échéances
Mettre en application le Cadre de gestion et de responsabilisation axées sur les résultats (CGRAR) du Tribunal et soumettre à un examen le plan de viabilité de la fonction de contrôleur moderne.	Évaluer et rajuster, d'ici mars 2006, les mécanismes liés aux mesures du rendement et les pratiques de gestion judicieuse et moderne des ressources et de prise de décisions efficaces.

L'élaboration d'un CGRAR était, en 2004-2005, la dernière initiative du Plan d'action en vue d'une fonction de contrôleur moderne (on peut consulter ce plan d'action à l'adresse www.chrt-tcdp.gc.ca). On a mené à terme le CGRAR en 2004-2005 tel que prévu.

En 2005-2006, le Tribunal mettra en application les pratiques de gestion et les indicateurs et cibles de rendement énoncés dans le CGRAR, vérifiera leur efficacité et corrigera les lacunes relevées, le cas échéant.

En 2006-2007, le Tribunal retiendra les services d'un consultant pour l'aider à évaluer l'efficacité du CGRAR mis en application. Le consultant l'aidera plus précisément à établir si des modifications doivent être apportées à des composantes individuelles du CGRAR ou du plan de viabilité de la fonction de contrôleur moderne – par exemple, les cibles, les indicateurs ou les pratiques de gestion du risque. Cette évaluation servira de préambule à la réalisation, en 2007-2008, d'une évaluation de programme.

3. Se préparer en vue de la modernisation de la gestion des ressources humaines.

Activités prévues	Résultats et échéances
Informer le personnel des changements apportés à leurs fonctions, à leurs responsabilités et à leurs obligations de rendre compte; examiner et réviser les délégations de pouvoirs appropriées; et s'assurer de l'existence des mécanismes requis de surveillance et d'établissement de rapports pour la gestion moderne des ressources humaines et la planification des ressources humaines et des activités.	Les gestionnaires et les employés sont au courant de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leurs obligations de rendre compte. Le Tribunal peut compter sur un processus de planification intégrée pour les ressources humaines et les activités en vue de l'entrée en vigueur, en 2005, de modifications législatives portant sur la gestion des ressources humaines.

La nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et les versions modifiées de la *Loi sur la gestion des finances publiques* et de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* entreront en vigueur en 2005. Ces lois constituent la pierre angulaire de la modernisation de la gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique. De concert avec d'autres initiatives, ces lois permettront à la fonction publique en général – et au Tribunal en particulier – d'offrir de meilleurs programmes et services aux Canadiens. Il est par conséquent essentiel que le Tribunal évalue avec soin son état de préparation en vue de la mise en œuvre de ces lois.

En 2005-2006, le Tribunal s'assurera que les gestionnaires et les employés sont bien au fait de leurs nouvelles fonctions, responsabilités et obligations de rendre compte en matière de gestion des ressources humaines. Il mettra en place un processus de consultations patronales-syndicales et un processus informel de règlement des différends. Il examinera et révisera toutes les politiques pertinentes en matière de ressources humaines pour s'assurer qu'elles tiennent compte des modifications législatives et qu'elles reflètent les façons modernes de concevoir le leadership, les valeurs et l'éthique en gestion des ressources humaines.

Ces changements comprendront également la mise en œuvre d'une stratégie de gestion des ressources humaines modernisée en ce qui concerne la planification des activités du Tribunal et le cadre faisant l'objet de la priorité n° 2. Pour assurer le maintien des pratiques modernisées et leur intégration à la culture organisationnelle, le Tribunal élaborera un plan de viabilité pour les ressources humaines. Ce plan sera mis en application en 2006-2007 et fera l'objet d'une surveillance soutenue au cours des années suivantes.

4. Examiner les outils servant à informer le public du mode de fonctionnement du Tribunal.

Activité prévue	Résultats et échéances
Faire l'examen des trousses d'information en usage.	Les Canadiens ont accès au Tribunal et comprennent mieux son rôle et son fonctionnement.

On a produit ces dernières années des trousses d'information sur le rôle et le fonctionnement du Tribunal, qu'on a distribuées aux parties comparaissant devant lui. Les changements signalés en regard de la priorité n° 1 nécessiteront une révision de ces trousses d'information en 2005-2006.

En 2005-2006, le Tribunal passera en revue ses nouveaux outils d'information afin d'assurer à ses clients un accès facile à des renseignements exacts et à jour. Une fois qu'il aura mis à l'essai et validé les modifications prévues à la priorité n° 1, il envisagera d'élaborer une vaste stratégie de communication.

5. Continuer, au besoin, à travailler avec le ministère de la Justice à l'élaboration de projets de modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en réponse au rapport La Forest.

Rapport La Forest : http://www.justice.gc.ca/chra/fr/toc.html

Activité prévue	Résultats et échéances
Élaborer des modèles opérationnels en fonction des changements qu'il est proposé d'apporter à la structure et au rôle du Tribunal conformément aux modifications à la LCDP.	Les Canadiens ont accès plus rapidement au processus de règlement des plaintes en matière de droits de la personne. Il y a continuité dans la prestation des services durant la promulgation des modifications à la LCDP.

Cette priorité, déjà énoncée en 2003-2004 et en 2004-2005, demeure. Le ministre de la Justice n'a pas encore déposé les modifications à la LCDP. Nous avons eu des discussions très préliminaires avec le ministère, mais aucun calendrier précis n'a été établi. Le Tribunal est prêt à travailler avec le ministère à l'élaboration des formalités opérationnelles lorsque le ministre de la Justice décidera de présenter au Parlement les modifications à la LCDP.

6. Étudier et élaborer des techniques d'avant-garde à des fins d'automatisation des cas et de gestion de l'information.

Activité prévue	Résultats et échéances
Élaborer un système de gestion des cas complètement informatisé, examiner la possibilité d'une amélioration des moyens électroniques de dépôt de documents et faire des préparatifs en vue de la mise en application pangouvernementale du Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI).	Les parties qui comparaissent devant le Tribunal réalisent des économies. Il y a optimisation des ressources pour ce qui est du processus de gestion de cas, de la recherche de documents et du renvoi à des documents d'information, et de la mise en application du SGDDI à l'échelle du gouvernement d'ici 2006-2007.

En 2004-2005, le Tribunal a entrepris un ambitieux projet visant à améliorer ses moyens électroniques de gestion des cas. Étant donné l'augmentation considérable du nombre de cas au cours des quatre dernières années, notre système informatisé est inefficace et ne fournit pas l'information nécessaire à une prise de décisions éclairées. Les gestionnaires doivent avoir accès plus rapidement à l'information sur les cas afin de prendre des décisions au sujet de leur inscription au rôle, des délais de divulgation et de la répartition des cas entre les membres et les employés.

Il existe sur le marché plusieurs logiciels de gestion des cas, et d'autres tribunaux administratifs s'en sont dotés. En 2004-2005, le Tribunal a effectué des recherches sur le marché, il a consulté des organismes aux fonctions similaires aux siennes et il a examiné des politiques et des pratiques pangouvernementales concernant la nécessité et la mise en application de systèmes informatisés de gestion des cas. Après avoir consulté d'autres institutions fédérales qui possèdent de l'expérience dans le domaine, le Tribunal a acquis et fait installer en 2004-2005 un logiciel de gestion automatisée des cas. Ce logiciel répond à ses besoins actuels tout en s'inscrivant bien dans son projet d'adoption, d'ici 2007-2008, d'un système de gestion de l'information plus performant et totalement intégré.

Le Tribunal continue de travailler de concert avec d'autres organismes fédéraux à la mise en place du Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information (SGDDI) du gouvernement. Les échéances pour l'achèvement de ce projet dépendront de la nature du système et de la part de ses ressources restreintes que le Tribunal consacrera à ce travail. Le Tribunal prévoit que le SGDDI évoluera en un système intégrant la gestion de l'information de l'organisme et de l'information sur les cas.

De plus en plus de tribunaux et d'organismes administratifs mettent au point un système d'archivage électronique qui leur fait économiser du temps et de l'argent. Au fur et à mesure qu'ils se familiarisent avec ces systèmes, les avocats demandent aux commissions et aux tribunaux de leur offrir le même genre de service. En 2005-2006, le Tribunal continuera de rechercher les nouvelles technologies dans ce domaine; il communiquera notamment avec d'autres entités fédérales qui ont de l'expérience dans le dépôt électronique afin d'obtenir des

avis et d'éviter ainsi les coûts inutiles liés à l'adoption de technologies qui ne répondent pas à ses besoins.

Section 2 Analyse des activités de programme par résultat stratégique

2.1 Analyse détaillée par activité de programme

Les deux activités de programme du Tribunal (décrites ci-après) de même que les activités de gestion et d'administration générale permettent l'atteinte des résultats stratégiques visés par l'organisme au profit des Canadiens, tel que permet de le constater notre modèle logique (voir la figure 2.1, à la page 12).

Activité de programme : Audiences publiques en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*

Ressources financières (en millions de dollars)

2004-2005	2005-2006	2006-2007
4,7	4,7	4,2

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2004-2005	2005-2006	2006-2007
26	26	26

Description

Instruire les plaintes de discrimination afin de juger si des pratiques particulières contrevenaient ou non à la LCDP.

Résultats

Une interprétation claire et équitable de la LCDP, un processus d'arbitrage qui est efficace, juste et équitable envers tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal et des précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens.

Cette activité de programme fera entrer en jeu toutes les priorités énoncées à la section 1.

Indicateurs de rendement

Satisfaction de la clientèle

Services dispensés aux Canadiens

Nombre de cas introduits, en cours, complétées, retirées ou abandonnées, en précisant les délais

Nombre de cas instruits, ou ayant fait l'objet d'une décision ou encore d'un règlement

Nombre de contrôles judiciaires (annulation ou confirmation)

Activité de programme : Examen des directives données en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Ressources financières

2004-2005	2005-2006	2006-2007
0 $	0 $	0 $

Ressources humaines (en équivalents temps plein)

2004-2005	2005-2006	2006-2007
0	0	0

Description

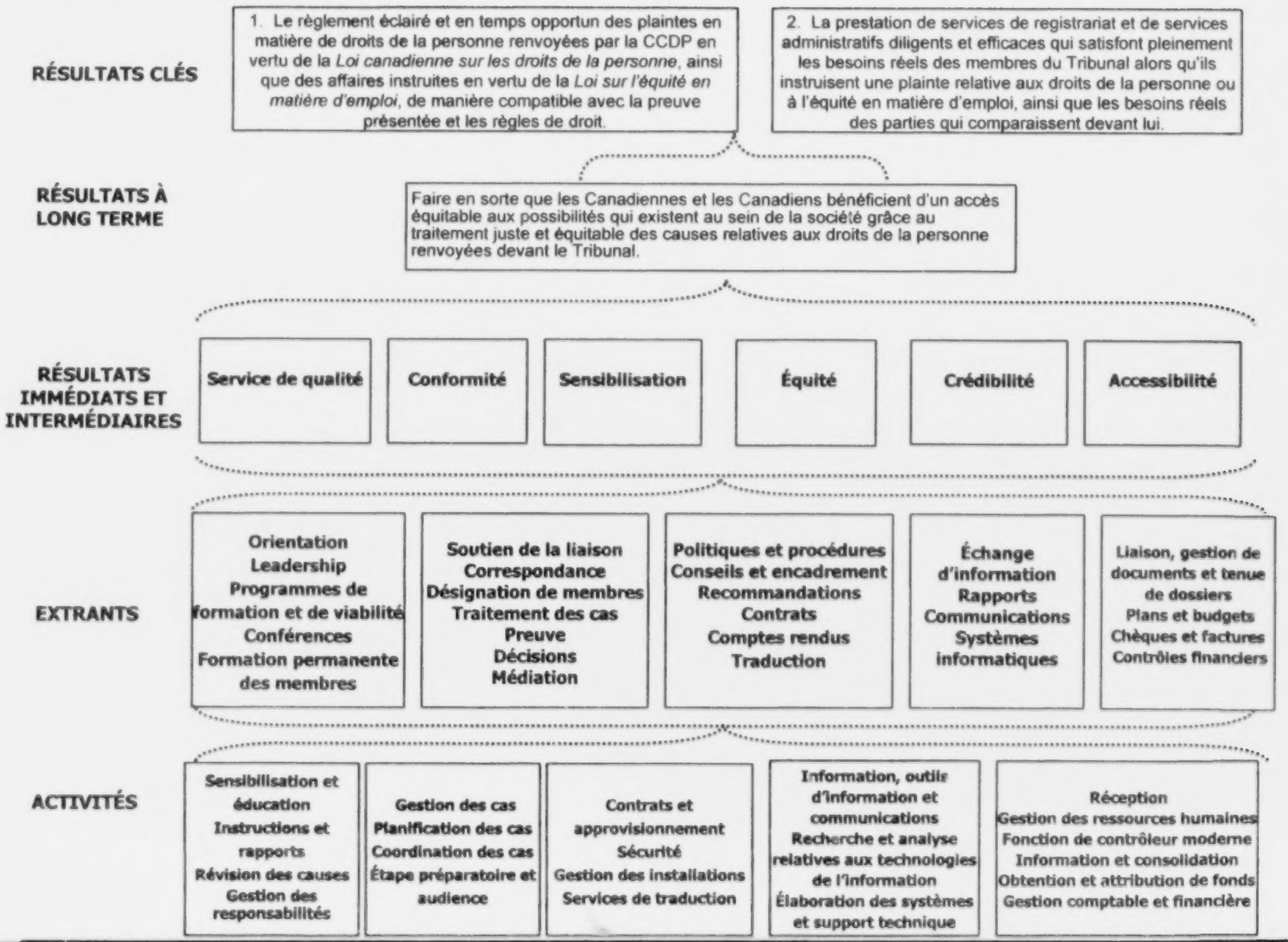
Tenir une audience par suite de la demande d'un employeur en vue de l'examen d'une directive que lui a donnée la Commission canadienne des droits de la personne, ou par suite d'une demande de la Commission en vue de la confirmation de la directive donnée à un employeur.

Résultats

Une interprétation claire et équitable de la LEME, un processus d'arbitrage qui est efficace, juste et équitable envers tous ceux qui comparaissent devant le Tribunal et des précédents juridiques rationnels à l'intention des employeurs, des fournisseurs de services et des Canadiens.

Aucune activité n'est prévue pendant la période de planification visée par le présent document.

Figure 2.1 Modèle logique


RÉSULTATS CLÉS
1. Le règlement éclairé et en temps opportun des plaintes en matière de droits de la personne renvoyées par la CCDP en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ainsi que des affaires instruites en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, de manière compatible avec la preuve présentée et les règles de droit.
2. La prestation de services de registrariat et de services administratifs diligents et efficaces qui satisfont pleinement les besoins réels des membres du Tribunal alors qu'ils instruisent une plainte relative aux droits de la personne ou à l'équité en matière d'emploi, ainsi que les besoins réels des parties qui comparaissent devant lui.
RÉSULTATS À LONG TERME
Faire en sorte que les Canadiennes et les Canadiens bénéficient d'un accès équitable aux possibilités qui existent au sein de la société grâce au traitement juste et équitable des causes relatives aux droits de la personne renvoyées devant le Tribunal.
RÉSULTATS IMMÉDIATS ET INTERMÉDIAIRES
Service de qualité
Conformité
Sensibilisation
Équité
Crédibilité
Accessibilité
EXTRANTS
Orientation
Leadership
Programmes de formation et de viabilité
Conférences
Formation permanente des membres
Soutien de la liaison
Correspondance
Désignation de membres
Traitement des cas
Preuve
Décisions
Médiation
Politiques et procédures
Conseils et encadrement
Recommandations
Contrats
Comptes rendus
Traduction
Échange d'information
Rapports
Communications
Systèmes informatiques
Liaison, gestion de documents et tenue de dossiers
Plans et budgets
Chèques et factures
Contrôles financiers
ACTIVITÉS
Sensibilisation et éducation
Instructions et rapports
Révision des causes
Gestion des responsabilités
Gestion des cas
Planification des cas
Coordination des cas
Étape préparatoire et audience
Contrats et approvisionnement
Sécurité
Gestion des installations
Services de traduction
Information, outils d'information et communications
Recherche et analyse relatives aux technologies de l'information
Élaboration des systèmes et support technique
Réception
Gestion des ressources humaines
Fonction de contrôleur moderne
Information et consolidation
Obtention et attribution de fonds
Gestion comptable et financière

Section 3 Renseignements supplémentaires

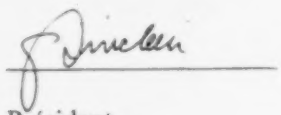
3.1 Déclaration de la direction

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités 2005-2006* du Tribunal canadien des droits de la personne.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses – Rapport sur les plans et les priorités.*

- Il respecte les exigences relatives à la présentation énoncées dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il utilise comme structure une architecture pour activités de programme approuvée.
- Il sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.
- Il se fonde pour la présentation des données financières sur des montants approuvés de dépenses prévues fournis par le Secrétariat du Conseil du Trésor.

Nom : 

Titre : Président

Date : Le 21 février 2005

3.2 Renseignements sur le Tribunal

Rôle du Tribunal

Le Tribunal canadien des droits de la personne est un organisme quasi judiciaire créé par le Parlement pour instruire les plaintes de discrimination et juger si certaines pratiques contreviennent à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le Tribunal instruit également des affaires en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE) et, en vertu de l'article 11 de la LCDP, statue sur les allégations de disparité salariale entre des hommes et des femmes qui exécutent, dans le même établissement, des fonctions équivalentes.

Le Tribunal entend les plaintes ayant trait à l'emploi ou à la fourniture de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement. La LCDP définit comme une infraction tout acte de discrimination contre une personne ou un groupe de personnes fondé sur l'un des 11 motifs suivants :

- la race;
- l'origine nationale ou ethnique;
- la couleur;
- la religion;
- l'âge;
- le sexe (y compris l'équité salariale, le harcèlement – quel que soit le motif –, la grossesse et la naissance d'un enfant);
- l'état matrimonial;
- la situation de famille;
- l'orientation sexuelle;
- la déficience (intellectuelle ou physique, y compris le défigurement et toute dépendance passée, actuelle ou perçue à l'alcool ou à une drogue);
- l'état de personne graciée.

La compétence du Tribunal s'étend aux questions qui relèvent de l'autorité législative du Parlement du Canada, y compris celles qui touchent les ministères et organismes fédéraux ainsi que les banques, les transporteurs aériens et les autres employeurs et fournisseurs de biens, de services, d'installations et de moyens d'hébergement qui sont soumis à la réglementation fédérale. Le Tribunal tient des audiences publiques pour instruire les plaintes de discrimination. Au regard du droit et des éléments de preuve (souvent contradictoires et complexes), il décide s'il y a bel et bien eu discrimination. Le cas échéant, il décide des mesures de redressement qui s'imposent afin d'indemniser la victime et des correctifs à apporter aux politiques afin d'éviter que de nouveaux actes discriminatoires ne soient commis.

La plupart des actes discriminatoires sur lesquels se penche le Tribunal ne sont pas malicieux. De nombreux conflits découlent de pratiques de longue date, de préoccupations légitimes de l'employeur ou d'interprétations contradictoires des lois et de la jurisprudence. Le rôle du Tribunal est de cerner les positions des parties et d'établir des « règles » justes et pertinentes pour régler le différend.

Le Tribunal n'instruit que les plaintes qui lui sont renvoyées par la Commission canadienne des droits de la personne, habituellement après que cette dernière a mené une enquête approfondie. La Commission règle la plupart des différends sans l'intervention du Tribunal. En règle générale, les renvois au Tribunal comportent des points de droit complexes, soulèvent de nouvelles questions liées aux droits de la personne ou à des aspects inexplorés de la discrimination, ou concernent des plaintes à multiples facettes qui doivent être entendues sous serment, surtout dans les cas où la preuve est contradictoire et où les questions de crédibilité revêtent une importance cruciale.

Le Tribunal n'a pas pour rôle de promouvoir la LCDP – ce rôle incombe à la Commission. Le mandat que lui confère la Loi consiste à appliquer cette dernière en se fondant sur les preuves présentées et sur la jurisprudence. Si les allégations ne sont pas corroborées par des éléments de preuve, le Tribunal doit rejeter la plainte.

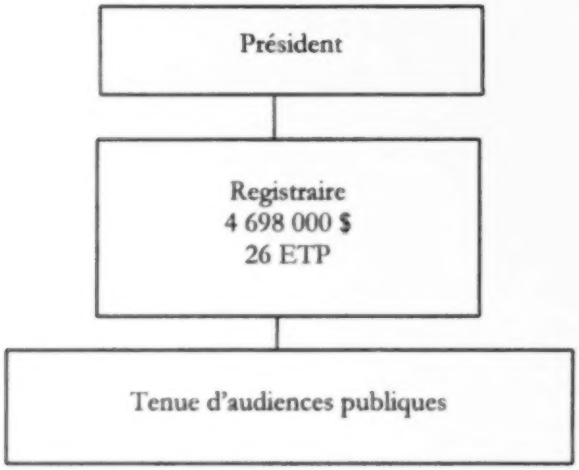
Organisation et responsabilité

Le Tribunal canadien des droits de la personne comprend les membres du Tribunal (les arbitres) et le Greffe.

À l'heure actuelle, le Tribunal compte huit membres nommés par le gouverneur en conseil. Le président, le vice-président (poste actuellement vacant) et deux autres membres sont, selon la Loi, membres à temps plein; il y a également cinq membres à temps partiel. La formation des membres est diversifiée, mais tous ont une formation juridique et tous ont une expérience et des compétences dans le domaine des droits de la personne, y sont sensibilisés et portent un intérêt marqué à ce domaine.

Les activités du Greffe sont entièrement dissociées du processus juridictionnel. Le Greffe a des comptes à rendre au sujet des ressources attribuées par le Parlement. Il doit planifier et organiser les audiences, agir comme agent de liaison entre les parties et les membres et fournir aux membres tout le soutien administratif dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs tâches. Il doit offrir des services efficaces et de haute qualité aux Canadiens. Le Greffe compte des sections de la gestion intégrée, des finances, de la technologie de l'information et des communications (voir la responsabilité administrative à la figure 3.1).

Figure 3.1 Responsabilité administrative



Financement

Le Tribunal est financé grâce aux crédits parlementaires qui sont accordés pour les dépenses de programme (dépenses liées aux audiences et dépenses d'administration et de fonctionnement). Les principaux niveaux de référence ne sont habituellement pas suffisants pour couvrir les coûts liés aux causes nécessitant une audience extrêmement longue, comme les causes portant sur des allégations de disparité salariale entre les hommes et les femmes qui exécutent, dans un même établissement, des fonctions équivalentes (les affaires d'équité salariale); dans ces cas, des demandes de fonds additionnels sont présentées au besoin au Conseil du Trésor.

3.3 Quoi de neuf?

Affaires de parité salariale

En 2004, quatre nouvelles plaintes de disparité salariale ont été renvoyées au Tribunal en vertu de l'article 11 de la LCDP. Les parties négocient actuellement entre elles dans l'affaire *Gagné* et al *c. TQS Inc.* On en est à l'étape de la gestion d'instance devant le Tribunal dans les affaires *AFPC (Local 70397) c. Musée des beaux-arts du Canada*, *AFPC (Local 70396) c. Musée canadien des civilisations* et *Syndicat des communications de Radio-Canada (FCN/CSN) c. Société Radio-Canada*. On ne peut pas encore établir combien de temps et d'argent devront être consacrés à ces affaires au cours des prochaines années.

Association canadienne des employés du téléphone (ACET) et autres c. Bell Canada. Un fait digne de mention s'est produit dans cette affaire en octobre 2002, lorsque l'ACET a réglé puis retiré sa plainte contre Bell Canada. Les plaintes du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier et de Femmes-Action ont toutefois été maintenues. En 2003, la Cour suprême a rejeté l'appel de Bell Canada concernant l'indépendance et l'impartialité du Tribunal, ce qui a permis la reprise des audiences. Il y a eu 62 jours d'audience dans cette affaire en 2004, ce qui a porté le total à 237 jours depuis le début des audiences en 1998. Plus de 65 jours d'audience ont déjà été réservés en 2005. Cette affaire ne devrait pas être terminée avant 2006, à tout le moins.

Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) c. Postes Canada. Amorcée il y a près de dix ans, cette instance est la plus longue dans les annales du Tribunal. On compte jusqu'à maintenant 415 jours d'audience. Les parties ont terminé la présentation de leur preuve en 2002. Elles ont présenté leurs obsevations écrites finales au début de 2004 et leurs conclusions finales ont été entendues au printemps et au début de l'été 2003. La décision finale pourrait être rendue au printemps 2005.

3.4 Ressources nécessaires

Tableau 3.1 : Dépenses organisationnelles prévues et équivalents temps plein

(en millions de dollars)	Prévisions de dépenses 2004-2005	**Dépenses prévues 2005-2006**	Dépenses prévues 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008
Audiences publiques – plaintes de discrimination déposées en vertu de la LCDP	4,3	**4,7**	4,2	4,2
Examen des directives données en vertu de la LEME	—	—	—	—
Budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	4,3	**4,7**	4,2	4,2
Audiences publiques – plaintes de discrimination déposées en vertu de la LCDP	—	—	—	—
Examen des directives données en vertu de la LEME	—	—	—	—
Non budgétaires du Budget principal des dépenses (brutes)	—	—	—	—
Moins : Recettes non disponibles	—	—	—	—
Total du Budget principal des dépenses	4,3	**4,7**	4,2	4,2
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses				
Fonds requis pour l'administration et la coordination des affaires d'équité salariale instruites par le Tribunal canadien des droits de la personne	0,6	—	—	—
Report de fonds du budget de fonctionnement (poste horizontal)	0,2	—	—	—
Rajustements – Total	*0,8*	—	—	—
Dépenses prévues – Total	5,1	**4,7**	4,2	4,2
Dépenses prévues – Total	5,1	**4,7**	4,2	4,2
Moins : Recettes non disponibles	—	—	—	—
Plus : Coût des services obtenus à titre gracieux	1,1	**1,2**	1,2	1,2
Coût net du programme	6,2	**5,9**	5,4	5,4
Équivalents temps plein	26	**26**	26	26

Remarque : La diminution des dépenses prévues entre 2005-2006 et 2006-2007 et les exercices suivants s'explique par le fait que les dépenses prévues pour les affaires de parité salariale n'ont pas encore été approuvées.

Les données pour l'exercice 2005-2006 incluent la réduction au montant de 10 000 $ relié aux economies en approvisionnement résultant de la demande du Conseil du Trésor.

Tableau 3.2 : Programme par activité, 2005-2006

2005-2006							
	Budgétaires						
Activité de programme	de fonction-nement	brutes	d'exploi-tation	nettes	Total du Budget principal des dépenses	Rajuste-ments (dépenses prévues hors du Budget principal des dépenses)	Dépenses prévues – Total
Audiences publiques – plaintes de discrimination en vertu de la LCDP	4,7	4,7	—	4,7	4,7	—	**4,7**
Examen des directives données en vertu de la LEME*	—	—	—	—	—	—	—
Total	**4,7**	**4,7**	—	**4,7**	**4,7**	—	**4,7**

* On ne prévoit aucune activité dans le cadre de cette activité de programme; par conséquent, aucune somme n'a été attribuée ni approuvée.

Tableau 3.3 : Postes approuvés et législatifs figurant dans le Budget principal des dépenses

2005-2006			
Poste approuvé ou législatif	Libellé tronqué pour le poste voté ou législatif	**Budget principal des dépenses actuel**	Budget principal des dépenses précédent
15	Dépenses de fonctionnement	**4,3**	3,9
(L)	Cotisations versées à des régimes de prestations aux employés	**0,4**	0,4
	Total pour le Tribunal	**4,7**	**4,3**

Tableau 3.4 : Coût net pour le Tribunal pour l'année budgétaire

2005-2006	
(en millions de dollars)	**Total**
Total des dépenses prévues	**4,7**
Plus : Services obtenus à titre gracieux	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	**1,0**
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés* et dépenses payées par le SCT (déduction faite des fonds renouvelables)	**0,2**
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement social Canada	—
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	—
Moins : Recettes non disponibles	—
Coût net pour le Tribunal en 2005-2006	**5,9**

* Calcul : Régimes d'assurance – 8,0 p. 100 de 1 872 000 $ = 149 760 $.

Section 4 Autres renseignements pertinents

Personnes-ressources et site Web

Registraire
Tribunal canadien des droits de la personne
160, rue Elgin
11e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1J4

Téléphone : (613) 995-1707
Télécopieur : (613) 995-3484

Courrier électronique : registrar@chrt-tcdp.gc.ca
Site Web : www.chrt-tcdp.gc.ca

Lois et règlements connexes appliqués

Le ministre de la Justice est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (L.R. 1985, ch. H-6, version modifiée).
(http://lois.justice.gc.ca/fr/h-6/index.html)

Le ministre du Travail est responsable devant le Parlement de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (L.R. 1995, ch. 44, version modifiée).
(http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.401/index.html)

Rapports annuels prévus par la loi et autres rapports du Tribunal

Les documents suivants peuvent être consultés sur le site Web du Tribunal :

Rapport annuel (2003)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/annual03-f.pdf
Évaluation de la capacité de la fonction de contrôleur moderne. Rapport final, juin 2002	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/download/capacityassessment-f.htm
Rapport sur le rendement (pour la période se terminant le 31 mars 2004)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/performance_f.asp
Rapport sur les plans et les priorités (Budget des dépenses de 2004-2005)	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/pdf/rpp03-04-f.pdf
Règles et procédures du Tribunal	http://www.chrt-tcdp.gc.ca/about/tribunalrules_f.asp